EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL
2014-2015

Île-de-Montréal

À CHAQUE BESOIN, UNE SOLUTION

Québec

Rédaction
Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail
Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal

Mise en page
Service des communications
Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal

Ce plan d'action peut être consulté sur le site d'Emploi-Québec : www.emploiquebec.gouv.qc.ca/regions/montreal

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2014
ISSN 2368-5565 (version imprimée)
ISSN 2368-5573 (PDF)

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2014
ISBN 978-2-550-71530-6 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-71644-0 (PDF)

TABLE DES MATIÈRES

Message du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail et de la directrice régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal 4

PARTIE 1 : Présentation de l'organisation 5

1.1 Le cadre organisationnel d'Emploi-Québec 5

1.2 La Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal 6

PARTIE 2 : Le contexte 8

2.1 Le contexte organisationnel et les ressources 8

2.2 L'environnement externe 9

PARTIE 3 : Les enjeux et stratégies 16

PARTIE 4 : Les facteurs de contingence 28

ANNEXES

Annexe A : Les stratégies gouvernementales 29

Annexe B : La répartition des ressources financières 32

Annexe C : La répartition des cibles de résultats 33

Annexe D : Définitions 35

Annexe E : L'organigramme 36

Annexe F : Les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal 37

MESSAGE DU PRÉSIDENT DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE LA DIRECTRICE RÉGIONALE D'EMPLOI-QUÉBEC DE L'ÎLE-DE-MONTRÉAL

Nous sommes heureux de vous présenter le Plan d'action régional d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal 2014-2015. Ce plan est le premier d'un nouveau cycle de planification quadriennal qui nous amènera jusqu'en 2018. Il met en relief les enjeux du marché du travail montréalais définis à la suite des consultations menées auprès de plus de 200 partenaires et des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail. Ces enjeux et les stratégies régionales priorisées se veulent en cohérence avec le Plan stratégique 2014-2018 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ainsi qu'avec les orientations d'Emploi-Québec. Ils sont en continuité avec le cycle précédent et viennent consolider les efforts investis dans les dernières années auprès de nos clientèles.

Ainsi, les cinq enjeux montréalais ciblés pour le cycle de planification 2014-2018 sont :

- l'adéquation entre le profil des compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail;
- l'intégration et le maintien en emploi des groupes de personnes sous-représentés sur le marché du travail;
- la gestion des ressources humaines dans une perspective de croissance, d'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements;
- la gestion des programmes d'aide financière et la mobilisation des prestataires de l'aide financière de dernier recours dans une perspective d'insertion et de réinsertion durables en emploi;
- l'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux changements de ses environnements interne et externe.

Malgré un contexte économique mondial encore hésitant, les prévisions économiques pour les années à venir sont plus optimistes : la croissance devrait être au rendez-vous. Cette vigueur retrouvée devrait entraîner une reprise plus soutenue de la création d'emplois et ainsi favoriser l'intégration en emploi des personnes disponibles pour travailler. Toutefois, l'évolution du marché du travail montréalais est modulée par certains facteurs socioéconomiques propres à la région, soit des problèmes d'intégration en emploi persistants, éprouvés par certaines clientèles, et un vieillissement de la main-d'œuvre qui, bien qu'atténué dans la région de Montréal par rapport aux autres régions du Québec, entraînera néanmoins des difficultés notables de recrutement. Ces deux facteurs font ressortir l'importance d'assurer une meilleure adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail.

L'intégration en emploi des groupes sous-représentés sur le marché du travail demeure aussi au cœur de nos interventions, dans le but d'assurer l'utilisation optimale de tous les bassins de main-d'œuvre disponibles. De même, l'aide à la gestion et au développement des ressources humaines des entreprises de la région de Montréal, plus particulièrement des PME, fait partie de nos priorités régionales, afin que celles-ci demeurent compétitives. Par ailleurs, les services de solidarité sociale nous permettent de soutenir les personnes et les familles défavorisées financièrement et de mettre en place des approches proactives pour celles qui ont besoin d'aide pour intégrer de façon durable le marché du travail en leur facilitant l'accès aux services d'emploi.

Enfin, nous tenons à souligner l'engagement du personnel d'Emploi-Québec et de nos partenaires institutionnels et communautaires pour mener à bien les stratégies prévues au présent plan d'action régional. Nous remercions toutes ces personnes qui travaillent à maintenir une offre de service de qualité, adaptée aux besoins de nos clientèles. Nous amorçons ce nouveau cycle de planification avec conviction et optimisme.

Louis Arsenault, président du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal

Johanne Beaulieu, directrice régionale de la Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal

PARTIE 1

1. PRÉSENTATION DE L'ORGANISATION

1.1 Le cadre organisationnel d'Emploi-Québec

LA MISSION

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.

LA VISION

L'intervention d'Emploi-Québec s'inscrit dans la perspective selon laquelle le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière ainsi que l'insertion sociale des personnes aptes au travail.

L'OFFRE DE SERVICE

Emploi-Québec relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et est reconnue comme le service public d'emploi au Québec. Elle fournit ainsi les services publics d'emploi et de solidarité sociale.

Les services publics d'emploi contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre de même qu'à la réduction du chômage, des pertes d'emplois, de l'instabilité de l'emploi et des obstacles à la création d'emplois.

Plus spécifiquement, les services offerts aux citoyennes et citoyens s'inscrivent dans un continuum de services axé vers l'emploi, c'est-à-dire qui permet d'assurer un cheminement fluide et d'accompagner les personnes qui en ont besoin pour intégrer le marché du travail. Ainsi, Emploi-Québec offre des services d'emploi universels à l'ensemble de la population et aux entreprises. Elle offre également des services d'emploi spécialisés qui s'adressent, d'une part, aux personnes aptes à entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi et, d'autre part, aux entreprises éprouvant des difficultés liées à la main-d'œuvre.

Enfin, conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles[1], Emploi-Québec est responsable de la gestion des programmes d'aide financière. Ainsi, elle soutient financièrement les personnes et les familles démunies et favorise leur autonomie économique et sociale. Elle les encourage aussi à exercer des activités facilitant leur insertion sociale, leur insertion en emploi et leur participation active à la société.

Par ailleurs, Emploi-Québec gère les services offerts par Services Québec[2]. Ces services comprennent les renseignements généraux sur tous les programmes et services gouvernementaux, le Service québécois de changement d'adresse, l'assermentation, l'information et l'aide à la navigation sur les guides et parcours intégrés ainsi que le Portail gouvernemental Citoyens et Entreprises. S'ajoutent également les services transactionnels tarifés liés aux grands registres de l'État, soit le Registre foncier du Québec (RFQ) et le Registre des entreprises (REQ).

1. La Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, entrée en vigueur le 1er janvier 2007, remplace la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale.

2. Dans le cadre de la Loi visant l'optimisation de l'action gouvernementale en matière de prestation de services aux citoyens et aux entreprises, Services Québec a été fusionné au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) en 2013. Ce faisant, la mission de Services Québec est devenue sous la responsabilité du MESS.

LE CADRE DE GESTION

L'action d'Emploi-Québec s'inscrit dans le cadre de gestion par résultats du gouvernement du Québec qui est fondé sur des résultats mesurables par rapport aux objectifs et aux cibles établis préalablement en fonction des services à fournir. Le cadre de gestion d'Emploi-Québec est défini dans sa convention de performance et d'imputabilité. Celle-ci précise, notamment, les indicateurs servant à l'établissement des cibles et à la reddition de comptes.

Appuyée sur une analyse stratégique des enjeux, la planification nationale d'Emploi-Québec trouve son prolongement dans les dix-sept plans d'action régionaux qui précisent les actions régionales permettant de concrétiser les orientations du plan d'action national et d'atteindre les objectifs qui y figurent. Le présent plan d'action est celui de la Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

1.2 La Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal

L'ORGANISATION ADMINISTRATIVE

La Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal (direction régionale) a la responsabilité de la gestion des services d'emploi et de solidarité sociale sur tout le territoire de l'île de Montréal. Plus de 1 100 employées et employés y travaillent, répartis dans différents corps d'emploi. La direction régionale comprend un bureau régional, regroupant différentes directions en un même lieu, et des centres locaux d'emploi ainsi que d'autres centres et points de service spécialisés offrant des services directs à la population et aux entreprises. Elle comprend :

- la Direction régionale adjointe, composée :
  - d'un service du budget et de l'information de gestion;
  - d'un service des communications;
  - de la Direction des services des ressources humaines, matérielles et informatiques;
  - de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail;
- la Direction régionale adjointe à la prestation de services aux clientèles, composée :
  - du Centre des services aux entreprises – secteur du soutien à la gestion;
  - du Centre des services aux entreprises – secteur d'intégration en emploi;
  - de la Direction du soutien opérationnel des services aux individus et de la conformité;
- deux directions régionales adjointes aux opérations (Est et Ouest), composées :
  - de dix-neuf centres locaux d'emploi (CLE) offrant la gamme complète des services;
  - de deux points de service;
  - de deux centres des services spécialisés pour les clientèles prestataires d'une aide financière qui présentent des contraintes sévères à l'emploi;
  - du Centre spécialisé des demandeurs d'asile, des garants défaillants et des services aux parrainés;
  - du Centre emploi-carrière, situé dans la Grande Bibliothèque;
  - du Centre de relations avec la clientèle Emploi de Montréal (service régionalisé);
- la Direction des ressources externes et de la mesure de formation aux individus, composée :
  - de la Direction des opérations aux ressources externes;
- la Direction régionale adjointe des services intégrés (Services Québec), composée :
  - du Service du registre des entreprises, du bureau de la publicité des droits et des renseignements généraux;
  - du Centre spécialisé de renseignements généraux Langelier.

Le bureau régional a la responsabilité de donner des orientations à l'ensemble des unités administratives de la direction régionale relativement aux cibles et aux objectifs fixés par les autorités d'Emploi-Québec. Il offre d'ailleurs un soutien aux intervenantes et intervenants locaux en matière d'intervention, de répartition et de suivi des objectifs opérationnels et budgétaires.

Le bureau régional est aussi sollicité pour la production d'information sur le marché du travail et pour la diffusion de celle-ci, tant au sein de la direction régionale qu'auprès des différents partenaires externes.

Il assure enfin la formation du personnel ainsi que le soutien normatif et opérationnel auprès du personnel de la direction régionale, notamment en ce qui concerne l'application des mesures et services offerts aux citoyennes et citoyens ainsi qu'aux entreprises.

L'ENVIRONNEMENT PARTENARIAL

Dans le souci d'assurer la complémentarité des interventions et des expertises, de même que d'améliorer la persévérance et la réussite des participantes et participants aux mesures d'emploi, la direction régionale mène ses actions en étroite collaboration avec ses partenaires des secteurs de l'éducation, du développement de l'employabilité et du développement économique. Parmi ses partenaires, mentionnons :

- le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal (Conseil régional);
- la Commission des partenaires du marché du travail (Commission);
- les organismes externes spécialisés dans le développement de l'employabilité et le Forum régional des ressources externes en développement de l'employabilité;
- les centres locaux de développement et les corporations de développement économique communautaire;
- Éducation Montréal et les établissements d'enseignement du réseau de l'éducation;
- le Conseil emploi métropole;
- les comités sectoriels de main-d'œuvre et les comités consultatifs agissant auprès des groupes qui doivent surmonter des obstacles à l'emploi;
- la Conférence régionale des élus de Montréal et la Conférence administrative régionale;
- le milieu syndical;
- le milieu des affaires;
- la Ville de Montréal et les autres municipalités de l'île de Montréal;
- les ministères et organismes gouvernementaux du Québec et du Canada.

PARTIE 2

2. LE CONTEXTE

2.1 Le contexte organisationnel et les ressources

Le marché du travail fait face à des changements majeurs. Ces transformations agissent sur l'évolution de la clientèle d'Emploi-Québec. Non seulement on observe une diminution de celle-ci, mais sa composition de même que ses besoins sont aussi différents. Parallèlement, Emploi-Québec doit prendre en compte l'accentuation des mouvements de son personnel, en raison des nombreux départs à la retraite et de l'application de la règle gouvernementale relative au remplacement des personnes qui prennent leur retraite.

Les habitudes en matière de services à la clientèle ont connu des changements majeurs ces dernières années, les nouvelles technologies de l'information et des communications étant de plus en plus accessibles et utilisées par les clientèles. À titre d'exemple, l'utilisation d'Internet pour recevoir des services ou interagir avec des établissements publics ou des entreprises (établissements financiers, services gouvernementaux, etc.) est maintenant courante. L'organisation de la prestation de services d'Emploi-Québec nécessite des ajustements afin de pouvoir suivre cette évolution des besoins de la clientèle. L'union du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et de Services Québec permet à Emploi-Québec de compter sur l'expertise de ce dernier en matière d'accès aux services publics offerts à la population et aux entreprises, tout particulièrement en ce qui a trait à la prestation électronique de services.

Ainsi, pour poursuivre sa mission avec succès dans l'avenir et assurer une prestation de services efficace et efficiente, Emploi-Québec, à l'instar de nombreux États membres de l'OCDE, doit continuer d'innover et d'adapter sa prestation de services. Elle doit viser l'amélioration et la diversification de ses modes de prestation de services pour répondre adéquatement aux besoins de ses clientèles et du marché du travail, de même que pour faire face au contexte budgétaire et de mouvements de personnel.

LES RESSOURCES FINANCIÈRES

Emploi-Québec est dotée, pour offrir les services publics d'emploi, d'un budget d'intervention annuel établi en fonction des ententes avec le gouvernement fédéral et des objectifs financiers du gouvernement québécois. Le budget peut être ajusté selon l'état du marché du travail. Conformément à son mode de gestion, les attentes relatives aux résultats liés aux services d'emploi sont établies en tenant compte, notamment, du budget accordé. Emploi-Québec compte également sur un budget de transfert pour assurer l'aide financière de dernier recours et pour offrir d'autres programmes spécifiques liés aux services de solidarité sociale.

LES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail est utilisé pour financer les mesures actives des services publics d'emploi. Ce budget s'élève à 171,6 M$ pour l'année 2014-2015.

Ce budget inclut des crédits de 147,4 M$ provenant de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail (1998), lesquels doivent être utilisés pour l'aide aux participantes et aux participants de l'assurance-emploi ou pour assurer les mesures de soutien au Service national de placement. Il comprend également 21,3 M$ provenant de l'Entente Canada-Québec sur le marché du travail 2014-2020 visant le transfert des sommes du Fonds canadien pour l'emploi, concernant les mesures et services d'emploi et de formation de la main-d'œuvre destinés aux personnes sans emploi qui ne sont pas des participantes ou participants de l'assurance-emploi ainsi qu'aux travailleuses et aux travailleurs qui ont besoin d'une formation de base ou qui n'ont aucune qualification reconnue. Et enfin, un montant de 2,9 M$ provient de la réserve des instances centrales.

LES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE

Pour l'année 2013-2014 (avril 2013 à février 2014), les prestations versées aux fins de l'aide sociale s'élevaient à 798,9 millions de dollars, ce qui représente une moyenne mensuelle de 72,6 millions de dollars. Il s'agit essentiellement d'une enveloppe centrale dont les sommes sont administrées régionalement en fonction des prestations auxquelles les ménages ou les personnes ont droit en vertu de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles et de son règlement d'application.

LES RESSOURCES HUMAINES

La direction régionale compte 1 112 employées et employés au sein de son organisation (bureau régional, centres locaux d'emploi et autres centres ou points de service spécialisés). Le tableau suivant présente la répartition de l'effectif de la direction régionale par catégorie d'emploi.

Tableau 1 : Répartition de l'effectif de la direction régionale

Catégorie	Administration	Emploi	Entreprises	Solidarité sociale	Total	Pourcentage (%)
Cadres	47				**47**	4,2
Personnel administratif[a]	225	5	4	9	**243**	21,9
Attachées et attachés d'administration	15	27	26	1	**69**	6,2
Agentes et agents de recherche et de planification socioéconomique[b]	12				**12**	1,0
Agentes et agents d'aide socioéconomique	10	267	33	359	**669**	60,2
Enquêtrices et enquêteurs				72	**72**	6,5
Total	**309**	**299**	**63**	**441**	**1 112**	
Pourcentage (%)	27,8	26,9	5,7	39,6		100,0

a. Est compris un ensemble de corps d'emploi assurant le soutien aux opérations, tels les agentes et agents de bureau, les techniciennes et techniciens en administration, les techniciennes et techniciens en informatique ainsi que les agentes et agents de secrétariat.

b. Sont compris plusieurs corps d'emploi exerçant des fonctions d'analyse et de conseil, particulièrement en matière de planification et d'information sur le marché du travail, tels les analystes du marché du travail, les économistes ainsi que les conseillères et conseillers à la diffusion de l'information sur le marché du travail.

2.2 L'environnement externe

LE PROFIL DE MONTRÉAL

Montréal est la région la plus populeuse du Québec : avec ses 1 981 700 habitants, elle représente 24,6 % de la population totale du Québec. La ville se trouve au cœur d'une région métropolitaine comptant 3,9 millions d'habitants, soit près de la moitié de la population québécoise (49,1 %).

Une ville cosmopolite

- Environ 40 % des personnes de 15 ans ou plus sont nées à l'extérieur du Canada.
- Plus du quart de la population de 15 ans ou plus appartient à une minorité visible.
- Au cours des dernières années, environ 80 % de l'accroissement de la population de 15 ans ou plus à Montréal est le fait des personnes nées à l'extérieur du Canada.

Une population scolarisée

- Près du tiers de la population de 15 à 64 ans est titulaire d'un diplôme d'études universitaires, contre une personne sur cinq au Québec.
- Près de 30 % des Montréalaises et Montréalais de 15 ans ou plus nés au Canada sont titulaires d'un diplôme d'études universitaires. Cette proportion grimpe à 40 % parmi la population immigrante et à plus de 50 % parmi les personnes nouvellement arrivées, soit les personnes arrivées au pays depuis cinq ans ou moins.

Les entreprises

- Parmi les entreprises sur l'île de Montréal, la très grande majorité (88 %) des 58 000 établissements produit des services.
- La moitié des établissements ne compte pas plus de cinq employées et employés, et 80 % des établissements comptent moins de 50 employées et employés.
- Plus de la moitié de la population en emploi de l'île travaille tout de même pour des établissements de 100 employées et employés ou plus (3 % des établissements).

LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

Conjoncture économique mondiale : fin de la léthargie et amélioration graduelle en vue?

L'incertitude économique des dernières années semble s'estomper, malgré la modeste performance de l'économie québécoise dont est tributaire la région de Montréal. En effet, bien qu'en croissance pour la quatrième année consécutive, l'économie québécoise a enregistré en 2013 sa plus modeste performance depuis le recul de 2009. Ainsi, sur l'ensemble de 2013, le produit intérieur brut (PIB) réel du Québec a augmenté de 1,1 % contre 1,5 % en 2012. Au Canada, le rythme de croissance de l'économie demeure plus soutenu qu'au Québec. Il s'est même quelque peu accéléré en 2013 : l'économie canadienne a affiché une croissance de 2,0 % en 2013, contre 1,7 % en 2012. La hausse du PIB québécois en 2013 provient principalement de l'amélioration du solde du commerce extérieur et des dépenses de consommation finale. Par contre, cette croissance a été limitée par la faiblesse des investissements des entreprises.

La croissance économique de Montréal et du Québec est aussi freinée par la performance économique décevante de ses principaux partenaires commerciaux; la croissance économique des États-Unis et de l'Europe, plus précisément la zone euro, étant plombée notamment par les mesures budgétaires restrictives des dernières années. Le taux de chômage est demeuré élevé d'un point de vue historique chez nos voisins du sud (7,6 % en 2013 plutôt que le creux de 4,6 % en 2006 et 2007) et dans un grand nombre de pays formant la zone euro. Par ailleurs, avec le relâchement de sa politique budgétaire et une politique monétaire qui restera accommodante pour un certain temps, l'économie américaine pourrait reprendre de la vigueur et finalement sortir de sa léthargie. Enfin, bien que les pays de la zone euro ne soient pas encore tous sortis de la récession, globalement, la croissance de l'économie devrait être au rendez-vous.

D'ailleurs, la majorité des prévisionnistes s'attendent à une accélération de la croissance économique pour les deux prochaines années sur le continent nord-américain, et ailleurs dans le monde. Selon eux, cet essor devrait d'ailleurs être plus marqué dans la région métropolitaine de Montréal que dans l'ensemble du Québec.

Tableau 2 : Prévisions des variations annuelles du PIB* réel, 2013-2017 – en pourcentage

	2013	2014	2015	2016	2017	TCAM**
Ensemble du Québec[a]	1,1	1,9	2,2	1,9	1,8	**1,7**
RMR*** de Montréal[b]	1,3	2,1	2,9	2,6	2,5	**2,3**

* Produit intérieur brut

** Taux de croissance annuel moyen

*** Région métropolitaine de recensement

a. Ministère des Finances et de l'Économie du Québec, moyenne des prévisions de dix institutions du secteur privé en date du 20 novembre 2013.

b. Conference Board du Canada, *Metropolitan Outlook*, automne 2013.

Croissance de l'emploi et léger recul du chômage

L'économie hésitante a encore affecté le marché du travail montréalais en 2013 : l'emploi a évolué en dents de scie tout au long de l'année, mais en se maintenant au-dessus du sommet d'avant la récession. D'ailleurs, l'emploi a enregistré un gain de près de 26 000 postes sur l'ensemble de l'année pour atteindre un nouveau sommet avec une moyenne annuelle de 967 700 emplois. Ce gain d'emplois compte pour plus de la moitié des emplois créés au Québec. Toutefois, Montréal ne récolte qu'un peu plus du tiers de la création d'emplois à temps plein au Québec : la majorité des emplois créés à Montréal étaient à temps partiel.

Le taux de chômage est redescendu sous les 10 %, pour revenir au niveau de 2011. À 9,7 %, il demeure toutefois parmi les plus élevés au Québec (3e rang). Le recul du taux de chômage repose sur une croissance de l'emploi supérieure à celle de la population active (personnes en emploi ou à la recherche d'un emploi). Ainsi, plus de 3 000 personnes ont quitté le camp des chômeurs et chômeuses. Alors que le taux de chômage enregistrait une légère baisse, la durée moyenne du chômage a augmenté, passant de 25,3 à 28,1 semaines. Les épisodes de chômage demeurent plus longs à Montréal que dans l'ensemble du Québec (quatre semaines de plus en moyenne).

Tableau 3 : Variations de l'emploi et du taux de chômage

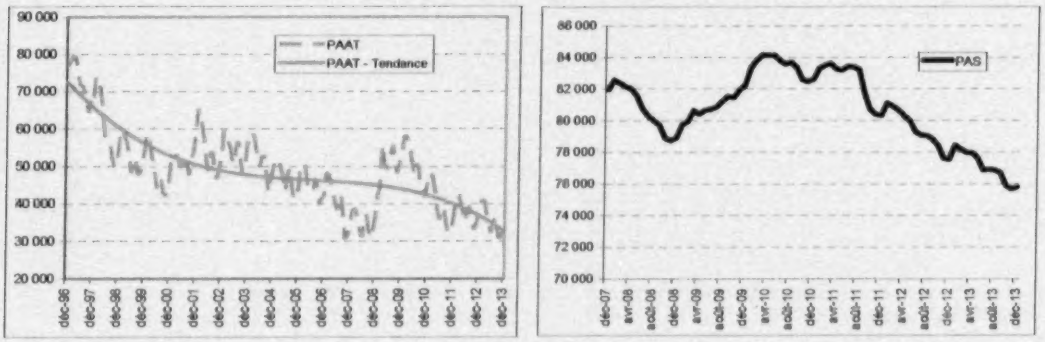
	Variation de l'emploi en milliers		Taux de chômage	
	2011 à 2012	2012 à 2013	2013 (%)	Var. 2012-2013 (p.p.*)
Île de Montréal	2 500	25 800	9,7	-0,5
Reste de la région métropolitaine	23 800	27 100	6,5	-0,4
Reste du Québec	4 500	-5 100	7,2	0,1
Ensemble du Québec	30 800	47 800	7,6	-0,2

* Points de pourcentage

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

En parallèle avec la baisse du chômage, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi et de l'aide sociale poursuit son recul. Dans les deux cas, le nombre de prestataires a atteint des niveaux historiquement faibles.

Graphique 1 : Évolution du nombre de prestataires actifs et aptes au travail de l'assurance-emploi et de prestataires de l'aide sociale



Note : La courbe de tendance pour les PAAT (prestataires actifs et aptes au travail) est lissée par une fonction polynomiale d'ordre trois, afin de réduire les variations volatiles et saisonnières. Les PAS (prestataires de l'aide sociale) excluent les prestataires du Centre spécialisé des demandeurs d'asile (CLE 297).

Sources : Statistique Canada, Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

La création d'emplois en 2013 est marquée par son regain dans le secteur de la production de biens qui a contribué à la moitié des emplois créés, grâce à la croissance de l'emploi tant dans le sous-secteur de la construction que dans celui de la fabrication. Ce dernier affiche même une hausse de l'emploi pour une deuxième année consécutive. Par ailleurs, le secteur des services a également repris un certain élan en 2013, récupérant finalement les emplois perdus en 2011.

Du côté du niveau de compétence, les emplois créés touchent principalement ceux de niveau *technique*[3], ces derniers récoltant 80 % de la création d'emplois. Les emplois de niveau *professionnel* ont enregistré un léger recul. Malgré cette baisse, les emplois qui requièrent habituellement un diplôme d'études universitaires restent près de leur niveau le plus élevé et comptent pour plus du quart des emplois montréalais.

Bien que l'emploi ait augmenté en 2013 pour les postes de niveau *intermédiaire et élémentaire*, leur nombre demeure plus faible qu'avant la récession de 2008-2009, période où ce type d'emploi a connu une baisse de plus de 50 000 postes.

Tableau 4 : Emplois (en milliers) et variations de l'emploi par secteur d'activité économique et par niveau de compétence (en pourcentage)

Secteur d'activité économique	2013	Variations	
		2012-2013	2011-2012
Production de biens	148,2	9,9 %	-1,2 %
Construction	37,9	32,1 %	-13,0 %
Fabrication	104,2	2,1 %	9,7 %
Services	819,4	1,5 %	0,5 %

Niveau de compétence	2013	Variations	
		2012-2013	2011-2012
Professionnel	248,9	-1,3 %	2,8 %
Technique	285,7	7,9 %	-2,4 %
Intermédiaire et élémentaire	348,1	2,8 %	-0,3 %

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Après avoir enregistré des pertes d'emplois pendant deux années consécutives, les femmes ont obtenu 60 % des emplois créés en 2013, dont la presque totalité des emplois à temps plein. Par ailleurs, tous les groupes d'âge ont profité de la création d'emplois. Le taux de chômage a ainsi reculé chez tous les groupes d'âge, à l'exception de celui des personnes de 55 ans ou plus. Chez ces derniers, la hausse du

3. Niveau de compétence établi selon la Classification nationale des professions (CNP). Les emplois de niveau de compétence *professionnel* exigent généralement une formation universitaire, ceux de niveau *technique*, un diplôme d'études collégiales ou d'études professionnelles, et ceux de niveau *intermédiaire et élémentaire*, respectivement un diplôme d'études secondaires et aucun diplôme.

nombre de personnes cherchant ou occupant un emploi a été plus élevée que le nombre d'emplois obtenus, ce qui a entraîné une hausse du taux de chômage.

La population immigrante de la région métropolitaine a connu une importante hausse de l'emploi (35 900), mais son taux de chômage a peu varié. Ainsi, alors que des gains d'emplois ont été enregistrés chez tous les groupes de personnes immigrantes, le taux de chômage a évolué différemment parmi ceux-ci. En effet, il s'est légèrement accru parmi les immigrants de longue date (au pays depuis plus de dix ans), mais il a diminué parmi les immigrants récents (cinq à dix ans) et très récents (cinq ans ou moins). Malgré un important recul, le taux de chômage des immigrants très récents demeure le plus élevé de ces trois groupes.

Hausse du taux d'emploi parmi les groupes sous-représentés sur le marché du travail

Dans la région de Montréal comme dans l'ensemble du Québec, le taux d'emploi a augmenté parmi les groupes sous-représentés sur le marché du travail, notamment chez les femmes et chez les jeunes de moins de 25 ans. Toutefois, ces taux demeurent sous le taux d'emploi moyen de l'ensemble des Québécois et des Québécoises (60 % en 2012 et 60,3 % en 2013). Par contre, sur l'île de Montréal, le taux d'emploi moyen de l'ensemble de la population est rejoint par celui des personnes de 55 à 64 ans. Bien que leur taux ait augmenté entre 2012 et 2013, il est désormais équivalent à celui de l'ensemble des Montréalais et Montréalaises, alors qu'il le dépassait légèrement en 2012. Par ailleurs, les femmes montréalaises montrent globalement un taux d'emploi inférieur à celui de l'ensemble de la population. D'ailleurs, plusieurs d'entre elles sont présentes dans les autres groupes mentionnés et se trouvent ainsi doublement défavorisées sur le marché du travail.

Tableau 5 : Évolution du taux d'emploi pour certains groupes sous-représentés sur le marché du travail, ensemble du Québec et île de Montréal, 2012-2013

	Ensemble du Québec		Île de Montréal	
	2012	2013	2012	2013
Personnes de 15 ans et plus	60,0 %	60,3 %	57,7 %	58,8 %
Femmes	56,7 %	56,9 %	53,6 %	54,4 %
Personnes de moins de 25 ans	57,5 %	58,1 %	48,1 %	50,2 %
Personnes de 55 à 64 ans	53,7 %	55,9 %	58,5 %	58,8 %
Personnes immigrantes[a]	56,7 %	57,2 %	56,3 %	56,7 %
Personnes handicapées avec incapacité	53,1 %	n. d.	n. d.	n. d.

a. Pour l'île de Montréal, le taux d'emploi des personnes immigrantes est celui de la région métropolitaine.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Création de plus de 40 000 emplois sur cinq ans

À Montréal, les perspectives de l'emploi entre 2012 et 2016 seront comparables à celles observées dans l'ensemble du Québec, soit un taux de croissance annuel moyen de 0,9 %. À noter que la part des emplois créés sur l'île représentera environ 41 % des nouveaux emplois de la région métropolitaine.

Fait notable, sur l'ensemble de la période, la quasi-totalité (99 %) des emplois créés le sera dans le secteur des services, plus particulièrement dans les services professionnels et la santé. Globalement, l'emploi reculera dans le secteur manufacturier. Toutefois, la création d'emplois sera au rendez-vous dans certains sous-secteurs, notamment ceux de la fabrication de matériel de transport et de la fabrication d'aliments, de boissons et de tabac. Enfin, environ 60 % des besoins de main-d'œuvre (création d'emplois et remplacement à la suite de départs à la retraite ou autres) nécessiteront une formation professionnelle (études professionnelles, collégiales ou universitaires) pour se qualifier.

Tableau 6 : Perspectives de croissance du marché du travail de 2012 à 2016

	Taux de croissance annuel moyen (%)			Création d'emplois (en milliers)
	Population active	Chômeuses et chômeurs	Emplois	
Île de Montréal	0,6	-2,4	0,9	41,0
Reste de la région métropolitaine	0,8	-5,2	1,1	59,2
Reste du Québec	0,4	-5,2	0,7	74,6
Ensemble du Québec	**0,5**	**-4,3**	**0,9**	**174,8**

Sources : Emploi-Québec, *Perspectives d'emploi par industrie 2012-2016* et Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

La persistance des difficultés d'intégration au marché du travail

Malgré des conditions plus favorables sur le marché du travail que dans les années 1990, la population montréalaise connaît toujours, globalement, d'importantes difficultés à intégrer le marché du travail, comme en fait foi son taux de chômage supérieur à celui de l'ensemble du Québec, et ce, en dépit d'un taux d'activité semblable à celui de la moyenne québécoise. De plus, historiquement, la durée du chômage est plus longue et le taux de chômage est plus élevé à Montréal que dans le reste de la province. Selon les perspectives à long terme d'Emploi-Québec, ces écarts persisteront vraisemblablement, malgré le recul du taux de chômage. Ces difficultés touchent particulièrement certains groupes de la population, dont les personnes immigrantes, les jeunes de 15 à 29 ans et les femmes.

Tableau 7 : Perspectives du marché du travail, 2021

	Taux d'activité	Taux d'emploi	Taux de chômage
Grand Montréal	64,3 %	60,6 %	5,8 %
Reste du Québec	63,6 %	60,8 %	4,3 %
Montréal	64,3 %	59,7 %	7,1 %

Sources : Perspectives à long terme d'Emploi-Québec 2012-2021 et estimations de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal, pour Montréal.

Un vieillissement de la main-d'œuvre plus atténué dans la région de Montréal qu'ailleurs au Québec

Le vieillissement de la main-d'œuvre s'accentuera aussi à Montréal au cours des prochaines années, mais son effet sera de moindre ampleur qu'ailleurs au Québec :

- La région vieillit moins vite grâce à l'apport de l'immigration et à l'attraction des jeunes de 15 à 29 ans provenant des autres régions. Conséquemment, la part des 15 à 64 ans diminue moins rapidement à Montréal que partout ailleurs au Québec.
- Comme ailleurs au Québec, le taux d'activité des personnes âgées de 55 à 64 ans affiche une tendance à la hausse à Montréal et il y surpasse même celui de l'ensemble du Québec. Toutefois, le groupe des 55 à 64 ans présente toujours des écarts importants avec les autres groupes d'âge : taux d'activité et d'emploi plus faibles, taux de chômage plus élevé et durée moyenne du chômage plus longue.

Néanmoins, les départs à la retraite auront des répercussions sur le marché du travail, car ils toucheront à la fois les employées et employés ainsi que [illegible]s propriétaires d'entreprise. Ces retraites devraient représenter plus de 70 % des besoins de main-d'œuvre à Montréal entre 2012 et 2016, une proportion inférieure à celle de l'ensemble du Québec (75 %).

Une importance grandissante des besoins de main-d'œuvre qualifiée

À l'instar des dernières décennies, la tertiarisation de l'économie et le développement des grappes industrielles métropolitaines intensifieront les besoins de main-d'œuvre qualifiée pendant les prochaines années. Les prévisions montrent également que la croissance économique devrait essentiellement provenir de la hausse de la productivité, alors que Montréal présente certains retards en la matière, en raison, entre autres, d'un sous-investissement en capital physique (machine et équipements) et en capital humain (comme la formation de base et la formation continue). Entre 2012 et 2016, plus de 80 % des emplois créés exigeront une formation collégiale ou universitaire. Ces besoins peuvent être comblés par une population montréalaise de plus en plus scolarisée, grâce à la présence de nombreux établissements d'enseignement supérieur et à l'apport d'une population immigrante très scolarisée. Cependant, certains signes [illegible]iquent des obstacles à la rencontre de cette demande de main-d'œuvre qualifiée, soit :

- la proportion plus forte de personnes occupant des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés que dans l'ensemble du Québec;
- la difficile reconnaissance des acquis et des compétences chez une partie de la main-d'œuvre disponible.

Une question d'adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail

Le recul prévu du chômage et, conséquemment, la réduction du bassin de main-d'œuvre disponible entraîneront une plus forte concurrence entre les employeurs pour attirer et fidéliser la main-d'œuvre. Ces derniers pourraient éprouver de plus en plus de difficultés à recruter du personnel et sa rétention pourrait s'avérer plus difficile. Déjà, des problèmes d'arrimage entre les besoins de main-d'œuvre et l'offre disponible s'observent. La persistance des difficultés d'intégration au marché du travail, le vieillissement de la main-d'œuvre et les besoins accrus de main-d'œuvre qualifiée risquent d'intensifier ces problèmes d'arrimage dans les prochaines années. En conséquence, une meilleure adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail est essentielle au développement du plein potentiel du marché du travail montréalais, y compris à une hausse de sa productivité.

PARTIE 3

3. LES ENJEUX ET STRATÉGIES

Les enjeux et stratégies 2014-2018 de la direction régionale résultent d'une analyse approfondie des tendances du marché du travail montréalais au cours des prochaines années ainsi que des défis qui seront à relever pour la région. Ils ont aussi fait l'objet d'une vaste consultation menée à l'interne et auprès des partenaires de la direction régionale afin de bien refléter les préoccupations de toutes les personnes concernées. Ils ont, par ailleurs, été entérinés par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal.

Ces enjeux et stratégies s'inscrivent dans le cadre du Plan stratégique 2014-2018 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et du Plan d'action 2014-2015 d'Emploi-Québec. De plus, ils s'harmonisent avec le Plan stratégique 2014-2018 de la Commission des partenaires du marché du travail.

Ainsi, les enjeux de la Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal sont les suivants :

1. l'adéquation entre le profil des compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail;
2. l'intégration et le maintien en emploi des groupes sous-représentés sur le marché du travail;
3. la gestion des ressources humaines dans une perspective de croissance, d'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements;
4. la gestion des programmes d'aide financière et la mobilisation des prestataires de l'aide financière de dernier recours dans une perspective d'insertion et de réinsertion durables en emploi;
5. l'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux changements de ses environnements interne et externe.

Les orientations qui soutiennent ces enjeux sont les suivantes :

1. accélérer l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail;
2. favoriser l'intégration en emploi des prestataires des programmes d'assistance sociale et des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail;
3. contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité;
4. participer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre;
5. contribuer à briser le cycle de la pauvreté en intervenant dans une perspective d'insertion en emploi auprès des personnes en situation de pauvreté, tout en accordant une aide financière aux personnes admises aux programmes d'assistance sociale;
6. soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale;
7. poursuivre l'adaptation de la prestation de services, l'organisation territoriale d'Emploi-Québec et l'amélioration des processus de travail;
8. agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de service adaptée aux besoins des clientèles et du marché du travail;
9. poursuivre l'amélioration de la performance des interventions des services publics d'emploi.

ENJEU 1 : L'ADÉQUATION ENTRE LE PROFIL DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'OEUVRE ET LES BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les prochaines années offrent de bonnes perspectives d'emploi. Ainsi, les personnes qui seront en mesure de répondre aux besoins du marché du travail auront de meilleures chances de s'intégrer en emploi. En revanche, ce sera plus difficile pour celles et ceux qui n'auront pas le profil ou les compétences recherchés. Afin de faciliter son intégration à l'emploi, la main-d'œuvre devra non seulement posséder la qualification requise, mais également maintenir ses compétences à jour.

Par ailleurs, le défi que pose le vieillissement de la main-d'œuvre à Montréal est différent de celui auquel on doit faire face ailleurs au Québec. En effet, dans la mesure où la population en âge de travailler restera relativement stable à Montréal, il s'agit davantage de s'assurer que les futurs travailleuses et travailleurs pourront occuper les postes vacants que d'accroître le bassin de main-d'œuvre disponible comme dans les autres régions du Québec. Déjà, des difficultés d'arrimage des besoins de main-d'œuvre et des compétences de la main-d'œuvre disponibles s'observent, comme l'indique, entre autres, le taux de chômage relativement élevé de la population montréalaise.

La formation de base est un des éléments clés de l'intégration au marché du travail. L'obtention d'un premier diplôme ou d'une qualification de niveau secondaire ou professionnel est un objectif minimal à atteindre pour la majorité des personnes afin d'améliorer les perspectives d'emploi et de diminuer le risque d'exclusion sociale. La surqualification, la reconnaissance des acquis et des compétences et la formation continue représentent aussi des enjeux majeurs pour la région, notamment afin d'améliorer l'adéquation entre le profil des compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail.

ORIENTATION : **ACCÉLÉRER L'INSERTION EN EMPLOI DES PERSONNES PRÊTES À INTÉGRER LE MARCHÉ DU TRAVAIL**

Emploi-Québec dispose de leviers d'intervention permettant d'agir promptement pour atténuer les ruptures sur le marché du travail qu'entraînent certaines transitions professionnelles, tout en permettant une meilleure adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'oeuvre. La direction régionale mise, notamment, sur l'information sur le marché du travail (IMT) pour intervenir auprès des citoyennes et citoyens ainsi que des entreprises. Elle entend aussi s'assurer de l'utilisation de l'IMT par les entreprises. À cet égard, la préoccupation de la direction régionale s'inscrit dans la Stratégie de soutien à l'innovation en matière de gestion des ressources humaines. Enfin, les services de placement et de soutien à la recherche d'emploi font aussi partie des moyens à privilégier.

ORIENTATION : **PARTICIPER À L'AMÉLIORATION DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE**

L'intervention d'Emploi-Québec contribue à combler les besoins en matière de compétences de la main-d'œuvre. Elle vise à améliorer les mécanismes permettant de prévoir ces besoins, tout en accompagnant les personnes sans emploi dont l'obstacle quant à l'accès au marché du travail est le manque en compétences. Elle encourage aussi les employeurs, particulièrement au sein des PME, à offrir des possibilités de perfectionnement à leur personnel. Une attention particulière sera donc apportée pour la qualification des clientèles et la reconnaissance des acquis et des compétences. Ces travaux se feront en étroite collaboration avec les partenaires concernés par le développement des compétences de la main-d'œuvre.

Emploi-Québec compte également sur l'apport de la Commission des partenaires du marché du travail et de ses conseils régionaux pour soutenir davantage les entreprises dans leurs efforts de formation et de développement des compétences et pour soutenir aussi celles qui accueillent et embauchent des personnes en marge du marché du travail. Ces interventions rejoignent les objectifs d'Investissement-compétences visant à soutenir les entreprises au chapitre de la formation continue et du développement des compétences de la main-d'œuvre en emploi.

AXE D'INTERVENTION 1.1 : **La production et la diffusion d'une IMT qui répond aux besoins des utilisatrices et utilisateurs**

Stratégies :

1.1.1 Assurer une veille active du marché du travail à l'échelle régionale et locale et analyser les grands enjeux et défis à relever.

1.1.2 Fournir une IMT qui soutient adéquatement les interventions auprès de la clientèle.

1.1.3 Promouvoir et faciliter l'utilisation de l'IMT auprès des citoyennes et citoyens, des entreprises et des partenaires, plus particulièrement :

- en facilitant l'utilisation de l'IMT en ligne en tant que service universel auprès de la clientèle;
- en faisant connaître l'IMT pour aider à orienter les choix professionnels;
- en mettant l'accent sur l'IMT et l'IMT en ligne dans la promotion des outils fournis aux entreprises (ex. : *Les clés du recrutement*) et dans le séminaire *Recruter et sélectionner son personnel*.

AXE D'INTERVENTION 1.2 : **Le soutien au placement**

Stratégies :

1.2.1 Optimiser les façons de faire en matière de services de soutien au placement.

1.2.2 Poursuivre, dans le cadre des services de placement assisté, les efforts d'appariement entre les emplois disponibles et les clientes et clients qui présentent les compétences recherchées.

AXE D'INTERVENTION 1.3 : **Le développement des compétences de la main-d'œuvre**

Stratégies :

1.3.1 Soutenir les efforts en matière de formation et de qualification de la main-d'œuvre, notamment dans les créneaux porteurs pour la région montréalaise et dans le contexte des stratégies gouvernementales, dont la stratégie maritime.

1.3.2 Poursuivre les collaborations avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion ainsi que les autres partenaires concernés, notamment pour la reconnaissance des acquis et des compétences.

Cibles de résultats liées aux orientations[a]	ÎLE DE MONTRÉAL			ENSEMBLE DU QUÉBEC
	Cibles 2013-2014	**Résultats au 31 mars 2014**[b]	**Cibles 2014-2015**	**Cibles 2014-2015**
Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants de l'assurance-emploi aux interventions des services publics d'emploi	31 000	36 940	**32 363**	136 500
Nombre de participantes et de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	10 890	11 779	**10 951**	50 900

a. Les cibles qui concernent les entreprises sont présentées à l'enjeu 3.

b. Les projections des résultats reposent sur les résultats de janvier 2014.

ENJEU 2 : L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DES GROUPES DE PERSONNES SOUS-REPRÉSENTÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

L'intégration en emploi est plus difficile à Montréal que dans plusieurs autres régions du Québec, ce qui freine, notamment, son potentiel de croissance. Des difficultés d'intégration au marché du travail persistent et touchent particulièrement certains groupes de la population, dont la clientèle des programmes d'assistance sociale, les personnes immigrantes et celles issues des minorités visibles, les jeunes de moins de 25 ans, les personnes âgées de 55 ans ou plus et les personnes handicapées.

En outre, en tant que première ville d'accueil des personnes immigrantes, Montréal représente aussi leur principal lieu d'intégration économique. Toutefois, alors que ces personnes contribuent fortement à l'accroissement de la population active, elles connaissent une situation socioéconomique moins avantageuse que celle des personnes nées au Canada quant à leur taux d'activité, à leur taux d'emploi et à leur taux de chômage. De plus, les personnes immigrantes nouvellement arrivées (c'est-à-dire celles qui sont au pays depuis cinq ans ou moins), les femmes immigrantes, les jeunes immigrantes et immigrants et les personnes issues des minorités visibles forment les sous-groupes les plus défavorisés sur le plan de l'emploi.

ORIENTATION : **FAVORISER L'INSERTION EN EMPLOI DES PRESTATAIRES DES PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE ET DES PERSONNES FAISANT PARTIE DES GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL**

Emploi-Québec comptera sur la poursuite de ses stratégies auprès des clientèles sous-représentées sur le marché du travail, en continuant ses actions auprès des personnes ayant besoin d'un soutien plus important en vue de leur intégration et de leur maintien en emploi. Un axe d'intervention spécifique aux personnes immigrantes et à celles issues des minorités visibles est, d'ailleurs, inscrit au plan d'action régional 2014-2015 de la direction régionale. De plus, en raison des difficultés accrues de recrutement, la direction régionale interviendra activement afin de favoriser l'ouverture des entreprises à accueillir une main-d'œuvre sous-représentée sur le marché du travail, notamment par des approches proactives de placement et la sensibilisation des entreprises à l'importance de la gestion de la diversité de la main-d'œuvre, en défaisant, par exemple, les préjugés dont sont victimes certaines personnes.

AXE D'INTERVENTION 2.1 : **Le développement des compétences, l'intégration et le maintien en emploi des personnes issues des minorités visibles et des personnes immigrantes, particulièrement les personnes nouvellement arrivées**

Stratégies :

2.1.1 Favoriser, en collaboration avec le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, le cheminement optimal visant l'insertion en emploi des personnes issues des minorités visibles et des personnes immigrantes.

2.1.2 Intensifier les actions visant à faire reconnaître les acquis et les compétences, notamment auprès des personnes nouvellement arrivées.

2.1.3 Favoriser l'acquisition de compétences dans des métiers ou des professions offrant de bonnes perspectives d'emploi.

2.1.4 Favoriser l'accompagnement des sous-groupes éprouvant les plus grandes difficultés d'insertion en emploi, notamment les femmes.

AXE D'INTERVENTION 2.2 : **La préparation et l'accompagnement des clientèles éloignées du marché du travail ou qui y sont sous-représentées***

Stratégies :

2.2.1 Prioriser les clientèles visées par les stratégies gouvernementales et ministérielles en vigueur, plus particulièrement :

- les prestataires de l'assistance sociale, en leur offrant des services proactifs visant l'insertion en emploi;
- les jeunes de moins de 25 ans, en intervenant rapidement auprès des nouvelles demandeuses et nouveaux demandeurs d'une aide financière de dernier recours;
- les travailleuses et travailleurs expérimentés, notamment les personnes âgées de 55 ans ou plus, en les encourageant à poursuivre leur vie active;
- les personnes handicapées, en mettant en œuvre les actions élaborées dans le cadre de la phase 2 de la Stratégie nationale d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées;
- les femmes, en poursuivant la mise en œuvre de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine, notamment les actions en soutien aux groupes sous-représentés sur le marché du travail et celles visant la diversification professionnelle.

AXE D'INTERVENTION 2.3 : **La promotion et le soutien auprès des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée**

Stratégies :

2.3.1 Promouvoir l'embauche et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée.

2.3.2 Favoriser l'utilisation d'outils d'aide à l'embauche et au maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée.

* Les personnes immigrantes et celles issues des minorités visibles ne font pas partie des clientèles visées par cet axe d'intervention, car elles font plutôt l'objet de l'axe d'intervention 2.1 et des quatre stratégies qui en découlent.

Cibles de résultats liées à l'orientation	ÎLE DE MONTRÉAL			ENSEMBLE DU QUÉBEC
	Cibles 2013-2014	**Résultats au 31 mars 2014[a]**	**Cibles 2014-2015**	**Cibles 2014-2015**
Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	76 000	76 890	**72 000**	270 000
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	31 700	32 166	**32 000**	134 600
Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes de l'assistance sociale	25 800	27 508	**24 000**	90 000
Nombre de participantes et participants, clientèle des programmes de l'assistance sociale, en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi.	8 910	9 450	**9 087**	37 000
Nombres de nouvelles participantes et de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, personnes immigrantes	32 000	33 017	**32 000**	50 000

a. Projections à partir des résultats de janvier 2014.

ENJEU 3 : LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS UNE PERSPECTIVE DE CROISSANCE, D'AMÉLIORATION DE LA PRODUCTIVITÉ ET DE LA CAPACITÉ D'ADAPTATION DES ENTREPRISES AUX CHANGEMENTS

La croissance de l'économie et du marché du travail montréalais dépend de la composition industrielle et du dynamisme des entreprises de son territoire. Dans une perspective de croissance économique et d'amélioration de la productivité, les entreprises feront face à de nombreux défis au cours des prochaines années. Elles devront donc augmenter leur capacité d'adaptation et effectuer certains ajustements.

Une concurrence plus forte entre les employeurs pour attirer et fidéliser la main-d'œuvre

Les perspectives d'amélioration du marché du travail, dont le recul du chômage et, conséquemment, la réduction du bassin de main-d'œuvre disponible, entraîneront une plus forte concurrence entre les employeurs pour attirer et fidéliser la main-d'œuvre. Dans ce contexte de grande rareté de la main-d'œuvre anticipée, les ressources humaines seront prioritaires pour les employeurs. Ils devront procéder à divers ajustements, notamment au regard des conditions de travail (salaire, horaire de travail, etc.) et de la gestion des ressources humaines, qui comprend la gestion de la diversité et la formation du personnel.

Les répercussions des départs à la retraite

Même si le vieillissement de la population touchera moins gravement Montréal que les autres régions du Québec, plus des deux tiers des besoins de main-d'œuvre seront tout de même attribuables aux départs à la retraite. La gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre prendra donc une place primordiale. De plus, la relève entrepreneuriale posera un autre défi important, alors que près de trois entrepreneurs québécois sur dix[4] prévoient se retirer des affaires au cours des dix prochaines années. Cette situation peut s'avérer assez préoccupante dans une région comme Montréal, où plus de 90 % des établissements comptent moins de 50 employées et employés.

ORIENTATION : **CONTRIBUER À STRUCTURER ET À ADAPTER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ENTREPRISES, FAVORISANT AINSI UNE AMÉLIORATION DE LEUR PRODUCTIVITÉ**

Certaines entreprises peuvent plus difficilement faire face à l'ensemble des changements du marché du travail en raison de leur capacité financière limitée les empêchant d'investir dans des activités en gestion des ressources humaines pouvant être rentables, tant pour elles que pour l'ensemble de la société. L'accompagnement des entreprises dans une gestion efficace de leurs ressources humaines est ainsi un moyen pour favoriser l'innovation et l'amélioration de leur productivité. La direction régionale poursuivra donc ses travaux d'élaboration d'outils en gestion des ressources humaines à l'intention des entreprises de la région de Montréal et, plus spécifiquement, pour les PME. Une attention particulière sera portée aux PME en croissance.

Le rôle d'Emploi-Québec vise, notamment, à favoriser les adaptations nécessaires permettant un meilleur fonctionnement du marché du travail et à inciter les entreprises à s'adapter par la voie de la formation continue, qui constitue un défi majeur. En outre, la formation continue facilite l'adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins des employeurs, contribue à faire diminuer la pression exercée par les nombreux départs à la retraite et constitue un avantage concurrentiel pour les entreprises. Cet avantage peut ainsi avoir des retombées positives sur la productivité des entreprises et sur la région.

---

4. Fondation de l'entrepreneurship. *Indice entrepreneurial québécois 2013 : Les entrepreneurs québécois font-ils preuve d'audace?*, avril 2013.

AXE D'INTERVENTION 3.1 : **Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises**

Stratégies :

3.1.1 Poursuivre l'élaboration d'outils en gestion des ressources humaines à l'intention des entreprises, en particulier les PME.

3.1.2 Offrir des possibilités aux entreprises d'adopter une culture de formation continue et les accompagner dans cette démarche en vue d'améliorer leur productivité.

3.1.3 Soutenir les PME innovantes ou en croissance vers l'adoption de meilleures pratiques en gestion des ressources humaines (GRH) pour les aider dans leur productivité.

AXE D'INTERVENTION 3.2 : **La concertation partenariale**

Stratégie :

3.2.1 Valoriser la concertation entre les partenaires (privés, publics, communautaires et syndicaux) dans le cadre des interventions menées auprès des entreprises.

Cibles de résultats liées à l'orientation	ÎLE DE MONTRÉAL			ENSEMBLE DU QUÉBEC
	Cibles 2013-2014	**Résultats au 31 mars 2014[a]**	**Cibles 2014-2015**	**Cibles 2014-2015**
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	2 135	2 106	**2 030**	11 000
Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants aux stratégies du CDRCMO*	718	784	**791**	6 145

*Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

a. Projections à partir des résultats de janvier 2014.

ENJEU 4 : LA GESTION DES PROGRAMMES D'AIDE FINANCIÈRE ET LA MOBILISATION DES PRESTATAIRES DE L'AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS DANS UNE PERSPECTIVE D'INSERTION ET DE RÉINSERTION DURABLES EN EMPLOI

Tout comme l'ensemble du Québec, l'île de Montréal connaît, depuis 2001, des baisses successives du nombre de prestataires de l'aide sociale (sans contraintes et avec contraintes temporaires à l'emploi). Elle a toutefois connu une augmentation de 4,0 % du nombre de prestataires entre mars 2009 et mars 2010 en raison de la récession. Depuis, bon nombre de prestataires aptes au travail ont bénéficié de la reprise économique et ont intégré ou réintégré un emploi.

Certains constats demeurent toutefois importants et orientent les interventions sur le territoire montréalais :

- une part relative plus importante de la clientèle inscrite au Programme de solidarité sociale;
- une augmentation de la proportion des prestataires de l'aide sociale dont la durée de la présence à l'aide est de deux ans ou plus;
- une augmentation de la part des hommes prestataires de l'aide sociale (qui est passée de 48,9 % en 2001 à 51,6 % en 2013);
- une présence accrue au Programme d'aide sociale des personnes de 45 ans ou plus (elles comptaient pour 36 % des prestataires en mars 2001, contre 47,2 % en mars 2013). Cette hausse touche plus particulièrement les personnes de 55 ans ou plus;
- un accroissement de la part relative des personnes nées à l'extérieur du Canada qui bénéficient du Programme d'aide sociale. Ces personnes sont maintenant surreprésentées à l'aide sociale; elles comptent désormais la moitié des prestataires.

ORIENTATION : CONTRIBUER À BRISER LE CYCLE DE LA PAUVRETÉ EN INTERVENANT DANS UNE PERSPECTIVE D'INSERTION EN EMPLOI AUPRÈS DES PERSONNES EN SITUATION DE PAUVRETÉ, TOUT EN ACCORDANT UNE AIDE FINANCIÈRE AUX PERSONNES ADMISES AUX PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE

Le soutien financier aux personnes et aux familles qui n'ont pas des revenus suffisants est au cœur des services de solidarité sociale d'Emploi-Québec. Ces services sont appelés à jouer un rôle significatif en vue d'aider à la mobilisation de la clientèle des programmes d'assistance sociale vers l'emploi, notamment en mettant en place des approches proactives pour les personnes qui ont besoin d'aide pour intégrer le marché du travail et en leur facilitant l'accès aux services d'emploi. Les actions d'Emploi-Québec en matière d'accompagnement de cette clientèle visent à briser le cycle de la pauvreté, souvent intergénérationnel, dont sont victimes encore trop de personnes. C'est en ciblant les groupes sous-représentés sur le marché du travail que les intervenantes et intervenants des centres locaux d'emploi accompagneront les prestataires dans leurs démarches de réinsertion en emploi.

Par ailleurs, Emploi-Québec doit s'assurer d'une saine gestion des fonds publics versés annuellement dans le cadre des programmes d'assistance sociale. À cet égard, elle s'est dotée, notamment, d'activités de conformité et d'assurance-qualité suffisantes pour s'assurer d'être en contrôle de ses opérations liées à l'aide financière.

ORIENTATION : SOUTENIR LA MOBILISATION DES MILIEUX EN FAVEUR DE LA SOLIDARITÉ ET DE L'INCLUSION SOCIALE

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale coordonne, depuis 2004, l'action gouvernementale en matière de lutte contre la pauvreté. Emploi-Québec contribue ainsi au Plan d'action gouvernemental pour

la solidarité et l'inclusion sociale 2010-2015 : *Le Québec mobilisé contre la pauvreté*[5], qui s'articule autour de quatre orientations :

1. revoir les façons de faire et rapprocher les décisions des milieux locaux et régionaux;
2. valoriser le travail et favoriser l'autonomie des personnes;
3. soutenir le revenu des personnes défavorisées;
4. améliorer les conditions de vie des personnes et des familles à faible revenu.

Les interventions de la direction régionale, en collaboration avec ses partenaires, s'inscrivent dans les orientations du présent plan d'action. Les différents phénomènes sociaux urbains nécessitent des interventions spécifiques afin de s'assurer que les personnes en situation de dénuement pourront recevoir l'aide à laquelle elles ont droit. À titre d'exemple, les problématiques au regard de l'itinérance et de la judiciarisation des personnes sont des plus présentes sur le territoire montréalais.

AXE D'INTERVENTION 4.1 : **L'aide et l'accompagnement des prestataires d'une aide financière de dernier recours, dans une perspective d'insertion en emploi**

Stratégies :

4.1.1 Améliorer les interventions au regard des profils des clientèles, dont les groupes de personnes sous-représentés sur le marché du travail.

4.1.2 Accentuer les actions conjointes entre les services de solidarité sociale et les services d'emploi.

AXE D'INTERVENTION 4.2 : **L'aide financière aux personnes et aux familles démunies conformément au cadre législatif et réglementaire**

Stratégies :

4.2.1 Poursuivre les actions visant la conformité et l'équité en matière de gestion des fonds publics.

4.2.2 S'assurer d'offrir aux clientèles vulnérables, dont les personnes itinérantes, l'accès à l'aide financière de dernier recours lorsqu'elles y ont droit.

Cibles de résultats liées aux orientations	ÎLE DE MONTRÉAL			ENSEMBLE DU QUÉBEC
	Cibles 2013-2014	**Résultats au 31 mars 2014**[a]	**Cibles 2014-2015**	**Cibles 2014-2015**
Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	23 105	22 837	**22 500**	75 000
Proportion des demandes d'aide financière de dernier recours traitées dans un délai de cinq jours ouvrables[b]	10 jours	n. d.	**80 %**	80 %

a. Projections à partir des résultats de janvier 2014.

b. Cet indicateur remplace le délai moyen de traitement de nouvelles demandes déposées à l'attribution initiale. Ciblé dans le Plan d'action annuel d'Emploi-Québec, cet indicateur a été modifié de manière à être cohérent avec l'engagement du ministère en cette matière prévu dans la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens (DSC) : « *Le Ministère s'engage à rendre une décision, dans le cas d'une demande de prestations d'aide sociale ou de solidarité sociale, dans les cinq jours ouvrables suivant la réception des documents requis* ».

5. Consulter le www.mess.gouv.qc.ca/grands-dossiers/lutte-contre-la-pauvrete/plan.asp.

ENJEU 5 : L'ADAPTATION ORGANISATIONNELLE D'EMPLOI-QUÉBEC AUX CHANGEMENTS DE SES ENVIRONNEMENTS INTERNE ET EXTERNE

Afin de s'ajuster à son environnement interne (vieillissement de son personnel et changements technologiques) et externe (évolution de ses clientèles et du marché du travail), la Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal poursuivra l'adaptation et l'optimisation de sa prestation de services afin d'assurer la performance et la qualité des services à la clientèle.

Les travaux de la direction régionale s'inscrivent dans le cadre des travaux amorcés par Emploi-Québec pour adapter sa prestation de services aux besoins de sa clientèle. Ces travaux visent la révision des processus, une nouvelle organisation du travail axée sur une prestation de services diversifiée et l'amélioration des outils technologiques existants. Emploi-Québec bénéficie de l'expertise de Services Québec, tout particulièrement en ce qui a trait au développement de différents modes de prestation de services.

Les services rendus par la direction régionale reposent en grande partie sur la contribution de différents acteurs du marché du travail montréalais, dont les organismes communautaires spécialisés dans le domaine de l'employabilité et les établissements scolaires. La participation de ces partenaires à l'optimisation de la prestation de services est indispensable pour soutenir adéquatement les personnes sous-représentées sur le marché du travail à s'intégrer éventuellement en emploi.

ORIENTATION : **POURSUIVRE L'ADAPTATION DE LA PRESTATION DE SERVICES, L'ORGANISATION TERRITORIALE D'EMPLOI-QUÉBEC ET L'AMÉLIORATION DES PROCESSUS DE TRAVAIL**

Emploi-Québec génèrera des avantages tangibles pour la population en matière d'accessibilité et de simplification des services gouvernementaux, tout en s'assurant de la mise en place d'un continuum de services de proximité par le déploiement d'une offre de service territoriale renouvelée.

Ainsi, la direction régionale entend promouvoir ou développer des modes de prestation de services diversifiés qui faciliteront l'accès à sa clientèle. C'est dans cette optique que s'inscrit le Centre de relations avec la clientèle Emploi de Montréal (CRCEM), un nouveau service qui vise à répondre à toutes les demandes d'information téléphoniques en matière d'emploi, formulées par la clientèle des centres locaux d'emploi de la direction régionale. Les travaux de développement du CRC Emploi de Montréal se poursuivront pour bonifier et développer son offre de service, afin qu'elle soit complémentaire à celles des centres locaux d'emploi et des centres de contact clients du Ministère : Centre de communication avec la clientèle (CCC), Centre de relations avec la clientèle de Services Québec, Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). L'union avec Services Québec permettra aussi d'améliorer l'offre de service de la direction régionale pour les citoyennes et les citoyens ainsi que les entreprises.

La qualité de ces services offerts repose sur la contribution du personnel. La transmission des connaissances et la préparation de la relève deviennent ainsi des enjeux majeurs pour la région.

ORIENTATION : **AGIR AVEC L'ENSEMBLE DES PARTENAIRES POUR UNE OFFRE DE SERVICE ADAPTÉE AUX BESOINS DES CLIENTÈLES ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

La participation des partenaires du marché du travail à la réalisation de la mission d'Emploi-Québec, en l'occurrence la direction régionale, est cruciale pour offrir des services adaptés aux besoins des clientèles et du marché du travail. Les exigences du marché du travail et les besoins de la clientèle impliquent que les ressources et les expertises disponibles à Emploi-Québec de même que chez l'ensemble des partenaires soient mobilisées autour d'objectifs communs et partagés, tout en s'articulant dans le respect des mandats de chacun.

ORIENTATION : **POURSUIVRE L'AMÉLIORATION DE LA PERFORMANCE DES INTERVENTIONS DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI**

Bien qu'Emploi-Québec atteigne des niveaux satisfaisants par rapport à ses cibles de résultats (notamment le volume des participations à ses interventions et le nombre de personnes en emploi à la fin de ses interventions), elle doit continuer d'améliorer ses façons de faire afin d'accroître son efficacité. À titre d'exemple, on observe des taux élevés d'abandon des participantes et participants à certaines mesures. Certaines personnes sont davantage concernées, comme c'est le cas des jeunes prestataires des programmes d'aide financière de dernier recours. Dans cette optique, la direction régionale poursuivra ses travaux d'analyse liés à la persévérance et à la réussite des participantes et participants aux mesures d'emploi. Les résultats de cette analyse permettront d'ajuster l'offre de service d'Emploi-Québec et des partenaires afin de maximiser l'efficacité des interventions.

Il devient également opportun de renforcer certains leviers stratégiques sur le plan organisationnel au sein de la direction régionale. C'est à ce titre que la poursuite des initiatives en matière d'arrimage entre les services aux entreprises et les services aux citoyennes et citoyens représente des actions stratégiques pouvant mener à l'amélioration de la performance.

AXE D'INTERVENTION 5.1 : **La gestion des ressources humaines**

Stratégies :

5.1.1 Poursuivre la pratique de la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre.

5.1.2 Développer les compétences du personnel dans une perspective de préparation de la relève, d'adaptation aux changements technologiques et d'évolution de la prestation de services.

5.1.3 Promouvoir les valeurs de santé, de sécurité des personnes et de qualité de vie au travail afin qu'elles se reflètent à tous les niveaux de l'organisation.

AXE D'INTERVENTION 5.2 : **L'optimisation des processus de travail et de la prestation de services**

Stratégies :

5.2.1 Concevoir des modes de prestation de services diversifiés à l'intention de la clientèle et lui en faciliter l'accès, notamment en poursuivant le développement du Centre de relations avec la clientèle Emploi de Montréal (CRCEM).

5.2.2 Collaborer avec Services Québec à l'optimisation de la prestation de services auprès des citoyennes et citoyens de même que des entreprises, notamment :

- en faisant connaître le panier de services de Services Québec aux citoyennes et citoyens, aux entreprises et aux partenaires;
- en amorçant le déploiement de la référence multimode (Web, téléphone et comptoir) du panier de services de Services Québec.

AXE D'INTERVENTION 5.3 : **La contribution des partenaires**

Stratégies :

5.3.1 Miser sur la concertation avec les partenaires afin d'assurer la cohérence de l'intervention, notamment pour relever les défis associés aux mutations du marché du travail et à l'adaptation de la prestation de services.

5.3.2 Poursuivre et renforcer la collaboration avec les autres ministères et organismes engagés dans le soutien au développement de la main-d'œuvre et dans la lutte contre le chômage et la pauvreté.

AXE D'INTERVENTION 5.4 : **La performance des interventions**

Stratégies :

5.4.1 Poursuivre les travaux d'analyse liés à la persévérance et à la réussite des participantes et participants aux mesures d'emploi et ajuster, le cas échéant, l'offre de service.

5.4.2 Renforcer les liens entre les services aux citoyennes et citoyens et les services aux entreprises dans une perspective de placement de la clientèle ciblée, notamment auprès des personnes ayant terminé leur participation à une mesure active.

PARTIE 4

4. LES FACTEURS DE CONTINGENCE

Certains facteurs externes peuvent influencer l'atteinte des résultats prévus dans le présent plan d'action. Dans la mesure où ceux-ci sont connus, il importe d'en tenir compte pour évaluer avec justesse la performance de l'organisation au moment de la reddition de comptes.

Ces facteurs ont été décrits dans la section portant sur le contexte. Plus particulièrement, l'état réel du marché du travail au cours de l'année 2014-2015 peut influencer l'atteinte de cibles et de résultats.

Les cibles du présent plan d'action sont donc préliminaires. Elles seront revues au plus tard à l'automne 2014 et pourraient être ajustées pour tenir compte, notamment, des résultats effectifs de 2013-2014, des ressources allouées à Emploi-Québec et des prévisions économiques révisées pour 2014-2015.

ANNEXES

ANNEXE A : LES STRATÉGIES GOUVERNEMENTALES

Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées

Par l'adoption, en 2004, de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, le gouvernement a voulu donner un nouvel élan à son intervention auprès des personnes handicapées. C'est dans cet esprit qu'a été lancée, le 25 mai 2008, la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

Ces personnes constituent un des segments de la main-d'œuvre les plus défavorisés sur les plans de la formation et de l'emploi et, par le fait même, l'un des plus exposés à la pauvreté et à l'exclusion sociale. Les statistiques le confirment : il existe un écart important entre la situation des personnes handicapées et celle de la population sans incapacités. Au même titre que les autres clientèles (femmes, jeunes, personnes de 55 ans ou plus), les personnes handicapées représentent un bassin de main-d'œuvre non négligeable dans un contexte de pénurie.

Inscrite dans le prolongement du Pacte pour l'emploi et pilotée par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et par la Commission des partenaires du marché du travail, la stratégie se décline en deux phases : la phase 1, pour la période de 2008 à 2013, et la phase 2, pour la période de 2014 à 2018.

La phase 1 s'est traduite par 61 actions faisant appel à la participation de 12 ministères, organismes et partenaires, dont 28 engagées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. La mise en œuvre de 14 de ces 28 actions a été confiée à Emploi-Québec et trois d'entre elles ont relevé des directions régionales. Au terme des 5 ans, 46 actions (sur les 61) ont été accomplies ou se réalisent en continuité. Il ressort, entre autres, une forte mobilisation régionale autour des différents enjeux relatifs à l'emploi des personnes handicapées.

Les initiatives régionales ont été nombreuses et diversifiées, et des lieux de concertation réunissant les principaux acteurs régionaux intéressés par l'emploi des personnes handicapées ont été consolidés ou créés.

La phase 2 est en cours d'élaboration et sa date de parution est prévue au printemps 2015. Différents enjeux demeurent préoccupants et font l'objet d'une attention particulière, notamment la situation des femmes et des jeunes handicapés, de même que celle des personnes présentant un trouble de santé mentale.

Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine

Au cours des trente dernières années, les femmes ont pris une place de plus en plus importante sur le marché du travail. En 2013, dans l'ensemble du Québec, 70,1 % des femmes de 15 à 64 ans occupaient un emploi, contre 74,2 % des hommes du même âge.

Malgré de telles avancées, certaines catégories de travailleuses éprouvent toujours des difficultés d'intégration en emploi, dont les femmes faiblement scolarisées, les mères monoparentales, les femmes de 55 à 64 ans, les immigrantes, les femmes appartenant à des minorités visibles, les femmes autochtones et les femmes handicapées. De plus, les femmes sont toujours majoritaires dans les emplois à temps partiel et dans les professions dites traditionnellement féminines. Par ailleurs, d'importantes différences entre les salaires horaires moyens des hommes et ceux des femmes toujours au désavantage des femmes persistent, et ce, même lorsque les comparaisons s'établissent en fonction de caractéristiques très semblables.

Voilà les raisons pour lesquelles Emploi-Québec a adopté, en 2009, sa seconde Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine (la première stratégie visait la période de 2003 à 2008), afin de favoriser la pleine participation des femmes au marché du travail. Cette stratégie actualisée se traduit par onze axes d'intervention basés sur les grands principes et les orientations suivants :

Les grands principes

1. Favoriser la pleine participation des femmes au marché du travail.
2. Intensifier les actions visant à favoriser l'intégration et le maintien en emploi des femmes les plus éloignées du marché du travail ou à risque de sous-emploi.
3. Favoriser la concertation des partenaires.

ORIENTATION 1 : **LA CONNAISSANCE, LA RECONNAISSANCE ET LA PRISE EN COMPTE DE LA PROBLÉMATIQUE DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE**

- Améliorer la connaissance de la problématique.
- Favoriser la reconnaissance et la prise en compte de la problématique.

ORIENTATION 2 : **LA DIMINUTION DES OBSTACLES À L'INTÉGRATION ET AU MAINTIEN EN EMPLOI DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE**

- Favoriser l'accès à une offre de services spécialisés dans toutes les régions.
- Faire connaître l'offre de service d'Emploi-Québec et les mesures du Pacte pour l'emploi aux femmes les plus éloignées du marché du travail.
- Lutter contre la pauvreté par l'ensemble des actions inscrites dans le Plan d'action gouvernemental 2010-2015 en matière de solidarité et d'inclusion sociale.
- Favoriser l'accès à la Mesure de formation de la main-d'œuvre.
- Favoriser la qualification de la main-d'œuvre féminine et la reconnaissance des compétences.
- Accroître l'accompagnement des femmes éprouvant des difficultés d'intégration et de maintien en emploi.
- Intensifier les actions auprès des femmes immigrantes et des minorités visibles.
- Encourager la diversification des choix professionnels.
- Favoriser la conciliation famille-travail-études.

Il est important de préciser que la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine est complémentaire aux stratégies d'intervention auprès des clientèles particulières, dont les personnes handicapées.

Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus

Si le vieillissement de la main-d'œuvre est un phénomène qui touche toute la société québécoise, il représente un enjeu majeur pour les acteurs du marché du travail. Afin de relever ce défi et d'intervenir plus efficacement auprès des personnes et des entreprises, Emploi-Québec a adopté en 2003 une stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans ou plus.

Les principes directeurs

- Prévenir les effets du vieillissement de la main-d'œuvre.
- Agir.
- Respecter le choix des personnes.
- Intervenir de manière différenciée.

Les axes d'intervention

- Améliorer la connaissance de la situation et y sensibiliser la population et les partenaires du marché du travail.
- Agir en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines.
- Adapter les mesures et les services d'emploi.
- Investir davantage dans l'amélioration et la reconnaissance des compétences.

ANNEXE B : LA RÉPARTITION DES RESSOURCES FINANCIÈRES

	Report de l'année 2013-2014 (k$)	Nouvelles activités (k$)	Total (k$)
Individus	27 018	31 221	**58 239**
Entreprises	5 237	18 892	**24 129**
Ressources externes	32 210	43 345	**75 555**
Partenariat (établissements de formation et autres)	6 242	7 464	**13 706**
Total	**70 707**	**100 922**	**171 629**

ANNEXE C : LA RÉPARTITION DES CIBLES DE RÉSULTATS

INDICATEUR DE RÉSULTAT	Direction régionale adjointe de l'Est										
	Saint-Léonard/ Anjou	Montréal-Nord/ RDP	Hochelaga-Maisonneuve	Mercier	Pointe-aux-Trembles	Rosemont/ Petite-Patrie	Ahuntsic	Fleury	Saint-Michel	Parc-Extension	Total
1- Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	4 807	6 279	3 191	3 850	2 240	5 633	1 901	3 123	5 304	2 264	**38 592**
2- Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	2 136	2 791	1 418	1 711	995	2 504	845	1 388	2 357	1 006	**17 151**
3- Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants de l'assurance-emploi aux interventions des services publics d'emploi	2 202	2 882	1 110	1 755	1 325	2 738	741	1 312	2 115	837	**17 017**
4- Nombre de participantes et de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	745	975	376	594	448	926	252	444	716	283	**5 759**
5- Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes de l'assistance sociale	1 491	2 196	1 429	1 257	613	1 682	739	1 060	2 039	951	**13 457**
6- Nombre de participantes et de participants, clientèle des programmes de l'assistance sociale, en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	565	831	541	476	232	637	280	401	772	360	**5 095**
7- Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, personnes immigrantes	3 016	3 114	595	1 317	309	2 331	1 509	1 670	2 873	1 179	**17 913**
8- Nombre de participantes et de participants immigrants en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	1 282	1 323	253	560	131	991	642	710	1 221	501	**7 614**
9- Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	120	60	44	30	50	93	25	58	52	21	**553**
10- Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants aux stratégies du CDRCMO	60	44	39	14	16	31	11	32	33	6	**286**

INDICATEUR DE RÉSULTAT	Direction régionale adjointe de l'Ouest									
	Pointe-Saint-Charles	LaSalle/ Lachine	Plateau-Mont-Royal	Sainte-Marie	Verdun	Saint-Laurent	Côte-des-Neiges	Notre-Dame-de-Grâce	Ouest-de-l'Île	Total
1- Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	1 571	4 704	5 014	2 002	5 085	4 512	3 014	2 864	4 642	**33 408**
2- Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	699	2 090	2 229	890	2 260	2 005	1 340	1 273	2 063	**14 849**
3- Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants de l'assurance-emploi aux interventions des services publics d'emploi	485	2 271	2 279	633	2 166	2 088	1 065	1 233	3 126	**15 346**
4- Nombre de participantes et de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	165	768	771	214	733	706	360	417	1 058	**5 192**
5- Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes de l'assistance sociale	754	1 640	1 592	968	1 767	1 212	1 063	834	713	**10 543**
6- Nombre de participantes et de participants, clientèle des programmes de l'assistance sociale, en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	286	621	603	367	668	459	402	316	270	**3 992**
7- Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, personnes immigrantes	428	1 413	1 470	442	1 443	2 976	2 407	1 930	1 578	**14 087**
8- Nombre de participantes et de participants immigrants en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	181	600	625	188	613	1 265	1 023	820	671	**5 986**
9- Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	43	77	492	20	281	383	39	28	114	**1 477**
10- Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants aux stratégies du CDRCMO	18	47	209	11	28	130	11	9	42	**505**

ANNEXE D : DÉFINITIONS

Enjeu
Ce qu'une organisation peut gagner ou perdre à agir ou à ne pas agir relativement à une situation ou à un phénomène qui se produit dans son environnement et qui est susceptible d'influer sur son avenir.

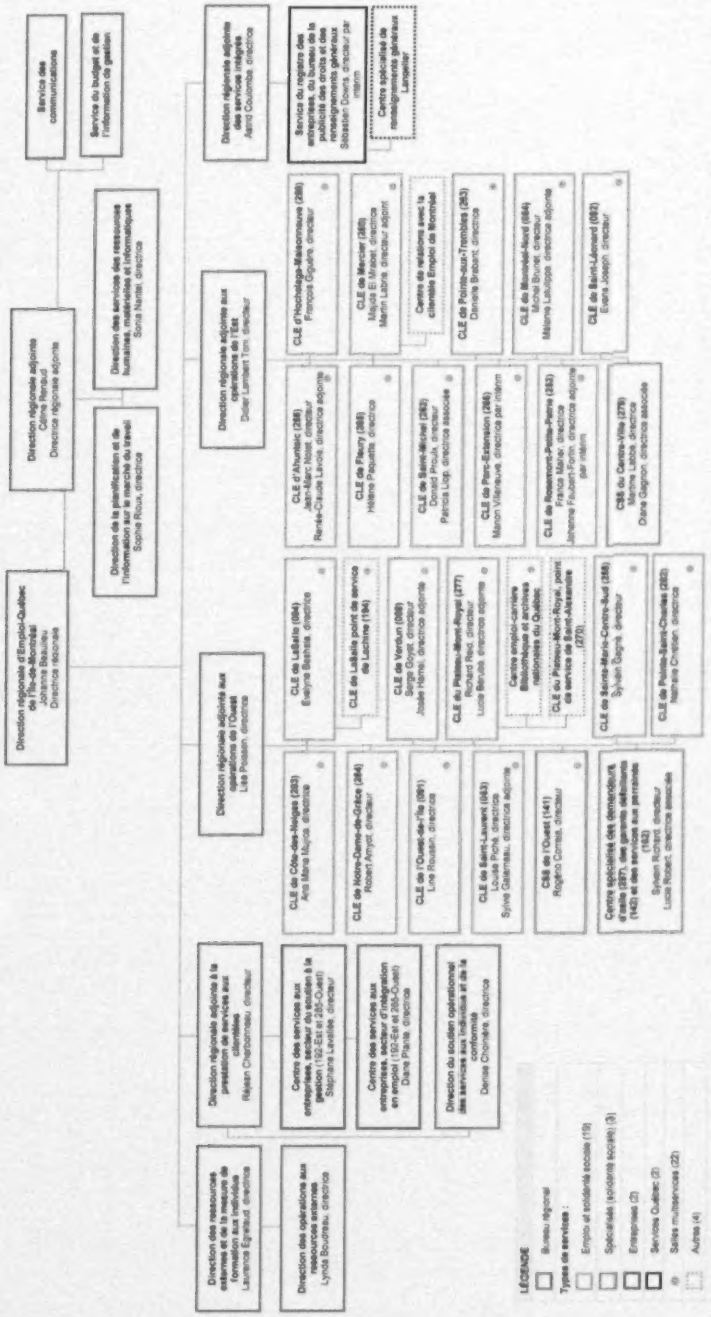
Orientation stratégique
But général vers lequel tend l'organisation pour accomplir sa mission. Les orientations stratégiques d'Emploi-Québec sont élaborées à l'échelle ministérielle afin de traduire les valeurs organisationnelles et de favoriser une vision commune aux divers échelons de l'organisation. Les orientations convenues entre le ministre et la Commission des partenaires du marché du travail constituent une référence pour l'ensemble de l'organisation. Un mécanisme *central-régions* permet d'alimenter les travaux menant à la détermination des orientations stratégiques d'Emploi-Québec.

Axe d'intervention
Définit les domaines ou les secteurs prioritaires d'intervention pour les prochaines années.

Stratégie
Ensemble de moyens d'action.

Information sur le marché du travail (IMT)
L'IMT regroupe l'ensemble de l'information utile aux personnes qui cherchent un emploi, qui doivent faire un choix de carrière, ou qui désirent améliorer leur situation d'emploi. Elle s'adresse aussi aux employeurs qui s'intéressent à la situation du marché du travail ou qui sont à la recherche de main-d'oeuvre compétente pour leur entreprise. Le site d'Emploi-Québec présente également de nombreuses publications à consulter ou à télécharger : études sur la situation de l'emploi et sur les caractéristiques de la main-d'oeuvre, analyses de données locales, etc.

ANNEXE E : L'ORGANIGRAMME



ANNEXE F : LES MEMBRES DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE MONTRÉAL

Président
Louis Arsenault, directeur des ressources humaines, Vêtements Peerless inc.

Vice-président
Guy Biron, vice-président du développement stratégique, Regroupement économique et social du Sud-Ouest (RESO)

Vice-présidente
Sylvie Majeau, conseillère syndicale, Conseil régional FTQ Montréal métropolitain

Secrétaire
Philippe Sauvé, agent de recherche, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal

Membre d'office
Johanne Beaulieu, directrice régionale, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal

Représentantes et représentants des entreprises
Louis Arsenault, directeur des ressources humaines, Vêtements Peerless inc.
Lise Aubin, vice-présidente, Exploitation et Administration, Chambre de commerce du Montréal métropolitain
Norman Chenail, exécutif senior en ressources humaines
Pierre Duguay, président, Com-Inter Communications
Vincent-Pierre Giroux, chef de service corporatif, Bombardier aéronautique
Chantal Hains, responsable de la formation RH et services partagés, ACCEO solution

Représentantes et représentants de la main-d'œuvre
Danielle Casara, présidente, Conseil régional FTQ Montréal métropolitain
Sylvie Majeau, conseillère syndicale, Conseil régional FTQ Montréal métropolitain
Francine Richer, responsable de la formation, Centrale des syndicats démocratiques (CSD)
Patrick Rondeau, conseiller régional, Conseil régional FTQ Montréal métropolitain
Patrice Benoit, trésorier, Conseil central du Montréal métropolitain (CSN)
Patrick St-Pierre, délégué au conseil syndical, Conseil central du Montréal métropolitain (CSN)

Représentante et représentant des organismes communautaires
Guy Biron, vice-président du développement stratégique, Regroupement économique et social du Sud-Ouest (RESO)
Diane Cormier, directrice, Club de recherche d'emploi Montréal centre-ville

Représentants du milieu institutionnel
Christian Blanchette, doyen de la faculté de l'éducation permanente, Université de Montréal
Antoine El-Khoury, directeur général adjoint, Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île
Maurice Piché, directeur général, Collège Bois-de-Boulogne

Représentantes et représentants ministériels (sans droit de vote)
Ahmed Benbouzid, directeur, direction Innovation sociale et Diversité, Conférence régionale des élus de Montréal
Daniel Gagné, directeur régional, Ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations
Johanne Côté-Galarneau, directrice régionale, direction régionale de l'île de Montréal, Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion
Rose-Marie Tasseroul, chargée de projet, Sécretariat à la région métropolitaine, Ministère du Conseil exécutif

PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2014-2015

Emploi Québec